

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN  
PRESTASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI  
(Studi pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia [Persero] Tbk. Kantor Cabang  
Brawijaya Malang)**

**Fahad**

**Heru Susilo**

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Fahadah7@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of organizational commitment and job performance together on organizational effectiveness, to know the partial influence between organizational commitment to organizational effectiveness and to know partial influence between work performance on organizational effectiveness. This research type is explanatory research with quantitative approach. The population in this research is all employees of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Branch Office Brawijaya Malang, amounting to 60 people. The sampling technique used is saturated samples where the sample determination is all members of the population due to the relatively small number of population, which is as many as 60 people. Respondents in this research are employees of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Branch Office of Brawijaya Malang. The measurement scale used in this research is Likert scale. Sources of data were obtained from primary data by spreading questionnaires and secondary data with documentation. This study uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS software for windows version 23.0*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Job Performance, Organizational effectiveness*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan prestasi kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas organisasi, mengetahui pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi terhadap efektivitas organisasi dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara prestasi kerja terhadap efektivitas organisasi. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya Malang yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dimana penentuan sampel adalah semua anggota populasi karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu sebanyak 60 orang. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya Malang. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Sumber data diperoleh dari data primer dengan menyebar kuisioner dan data sekunder dengan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS for windows* versi 23.0

**Kata Kunci:** *Komitmen Organisasi, Prestasi Kerja, Efektivitas Organisasi*

## PENDAHULUAN

Menurut Triatna (2015:120) komitmen organisasi adalah sebagai suatu kadar kesetiaan anggota/karyawan/pegawai terhadap organisasi/perusahaannya yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi. Komitmen merupakan hal yang penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap profesionalisme dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi. Ivancevich (2007:234) menjelaskan bahwa bukti penelitian menunjukkan tidak adanya komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi atau keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Orang yang memiliki komitmen cenderung tidak berhenti dan tidak menerima pekerjaan dari perusahaan lain dan seorang karyawan yang berkomitmen mempersepsikan nilai dan pentingnya integrasi dari tujuan individu dan organisasi.

Selain faktor komitmen organisasi faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi adalah prestasi kerja karyawan dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja karyawan yang baik merupakan langkah awal yang penting bagi terciptanya kinerja organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dan tanpa prestasi kerja yang baik di semua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit atau bahkan mustahil. Tampubolon (2012:176) menjelaskan bahwa tingkat paling dasar dari efektivitas organisasi terletak pada efektivitas individu, dimana dalam efektivitas individu menekankan pada kinerja (prestasi kerja) individu-individu yang ada didalam suatu organisasi. Karena itu penting bagi perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan prestasi kerja para karyawannya dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang baik untuk mencapai efektivitas organisasi.

Komitmen organisasi dan prestasi kerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia di dalam organisasi dapat mempengaruhi kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya secara efektif. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya pencapaian tujuan organisasi yang efektif adalah

tuntutan yang harus dicapai di era globalisasi sekarang ini dalam upaya menghadapi persaingan yang ada dan mempertahankan eksistensi suatu organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pencapaian efektivitas organisasi atau keberhasilan mencapai tujuannya merupakan tuntutan yang harus dicapai apabila organisasi ingin tetap menjaga eksistensinya.

Setiap organisasi pasti ingin menciptakan efektivitas organisasi dimana efektivitas organisasi adalah ketepatan sasaran suatu proses yang terjadi pada organisasi yang menyelenggarakan suatu kerja sama dengan komponen-komponen yang saling dikordinasikan untuk mencapai tujuan (Soetopo, 2010:51). Efektivitas organisasi mengarah pada pencapaian kinerja dan sasaran yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas serta waktu yang telah ditetapkan, oleh karena itu efektivitas organisasi adalah kondisi yang sangat penting dimana merupakan keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tujuan dari organisasi itu sendiri.

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya Malang. Berdasarkan data dari website [osiris.bvdinfo.com](http://osiris.bvdinfo.com) pada tabel 1, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. merupakan salah satu perusahaan dengan jumlah *net income* yang besar dimana termasuk ke dalam urutan 10 besar dari total 519 perusahaan di Indonesia yang terdaftar dalam website [osiris.bvdinfo.com](http://osiris.bvdinfo.com). PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. menempati urutan yang ketujuh diantara perusahaan-perusahaan di Indonesia dan keempat diantara perusahaan perbankan di Indonesia dengan jumlah *net income* yang mencapai US\$ 849,226. Sejak tahun 2015 hingga 2016 PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. mengalami peningkatan pada besarnya jumlah *net income* mereka, dimana pada tahun 2015 adalah US\$ 662,597, dan tahun 2016 adalah US\$ 849,226. Upaya mempertahankan maupun meningkatkan daya saing mereka maka harus menciptakan efektivitas organisasi atau keberhasilan dalam mencapai tujuannya dimana dalam hal ini yaitu berkaitan dengan tingkat profitabilitas.

Upaya mewujudkan efektivitas organisasi yaitu dimana mampu meraih ketepatan sasaran atau tujuan yang ingin diraih oleh PT BNI (Persero) Tbk. maka tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama sehingga segenap potensi dan tantangan bisnis yang ada mampu dihadapi oleh perusahaan. Efektivitas

organisasi dicapai oleh sumber daya manusia yang memiliki komitmen organisasi dan prestasi kerja yang baik dalam mendukung tercapainya efektivitas organisasi.

## KAJIAN PUSTAKA

### Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer dalam Luthans (2006:249) menjelaskan komitmen organisasi memiliki tiga komponen dari organisasi yang mencakup: *affective*, *continuence*, dan *normative* sebagai tiga dimensi komitmen organisasi. Penjelasan secara lengkap adalah sebagai berikut:

1. Komitmen afektif adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen keberlanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas proses atau benefit.
3. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.

Kemudian menurut Kanter dalam Sopiah (2008:156) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada nama organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

### Prestasi Kerja

Darma (2003:355) mengemukakan bahwa dalam melakukan penilaian prestasi kerja adalah mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Maka indikator yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Definisi sikap menurut Triandis dalam Slameto (2003:88) adalah “sikap mengandung tiga komponen, yaitu komponen kognitif, komponen afektif, dan komponen tingkah laku.”

1. Komponen kognitif berhubungan dengan belief (kepercayaan dan keyakinan), ide, konsep. Bagian dari kognitif yaitu: persepsi, meniru-niru, opini yang dimiliki individu mengenai sesuatu.
2. Komponen afektif berhubungan dengan kehidupan emosional seseorang, menyangkut perasaan individu terhadap objek sikap dan menyangkut masalah emosi. Afeksi merupakan komponen rasa senang atau tidak senang pada suatu objek.
3. Komponen perilaku atau komponen konatif dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang terhadap dengan objek sikap yang dihadapinya.

### Efektivitas Organisasi

Menurut Soetopo (2010:55) mengemukakan empat kriteria dalam efektivitas organisasi, yaitu:

1. Pencapaian tujuan

Pencapaian tujuan banyak digunakan dalam melakukan pengukuran keefektifan organisasi. Hasil-hasil dan output organisasi dibandingkan dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keefektifan dapat diukur dari bagaimana organisasi mencapai tujuannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:254) pendekatan pencapaian tujuan dapat digunakan ketika tujuan organisasi jelas, konsensus, terikat waktu, dan dapat diukur.

## 2. Tersedianya sumber daya

Tersedianya sumber daya lebih berkaitan dengan input dari pada output. Organisasi dipandang efektif jika memiliki faktor-faktor produksi seperti bahan mentah, tenaga kerja, modal dan keahlian manajerial dan teknis.

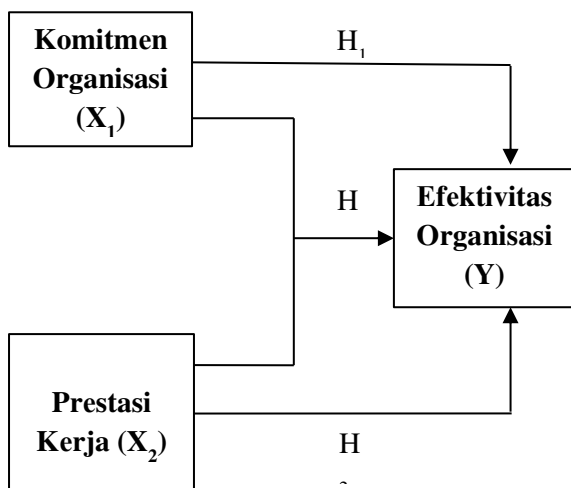
## 3. Proses internal

Organisasi dikatakan memiliki proses internal yang baik jika saluran informasi berjalan dengan baik, adanya loyalitas pegawai, komitmen, kepuasan kerja, dan kepercayaan kepada organisasi. Tujuan bisa disusun berdasarkan proses internal ini.

## 4. Kepuasan anggota

Organisasi bergantung pada orang dan sikapnya terhadap organisasi. Akibatnya kepuasan merupakan salah satu kunci bagi pengukuran keefektifan organisasi. sebuah organisasi biasanya terdiri atas orang-orang yang memiliki minat/perhatian tertentu. Tidak jarang dalam organisasi terjadi konflik minat/perhatian. Solusinya adalah bagaimana pemimpin organisasi membuat keseimbangan para anggota dalam mencapai kepuasan, walaupun dengan kadar minimal dalam semua urusan.

## Hipotesis



Gambar 1. Model Hipotesis

H<sub>1</sub>: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Efektivitas Organisasi (Y).

H<sub>2</sub>: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Prestasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Efektivitas Organisasi (Y).

H<sub>3</sub>: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Prestasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Efektivitas Organisasi (Y).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang BNI Brawijaya yang berada di jalan Veteran No. 16 Malang. Didapat sampel 60 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Prediktor	Coefficients	SE Coefficient	t <sub>hitung</sub>	Sig	Ke t
(Constant)	28,987	3,187			
Komitmen Organisasi	0,233	0,104	2,250	0,028	Sig
Prestasi Kerja	0,196	0,087	2,250	0,028	Sig
Standard Error of Estimate = 1,972					
R Square = 0,300					
Adjusted R Square = 0,275					

Sumber : Data Primer diolah, 2017

## Pengaruh Antara Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi.

Berdasarkan hasil uji t variabel komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) diperoleh signifikansi nilai sig t (0,028) <  $\alpha$  = 0.05 sehingga variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi. Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban *item-item* pada variabel komitmen organisasi adalah berkategori baik dengan nilai *Grand mean* sebesar 4.02. hal ini membuktikan bahwa karyawan setuju dalam memiliki keterikatan secara emosional dengan perusahaan, memiliki perasaan bangga menjadi anggota dari perusahaan, memiliki perasaan menjadi bagian dari keluarga di perusahaan, merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan, ingin tetap bertahan menjadi anggota

perusahaan, memiliki kepedulian terhadap masa depan perusahaan, merasa memiliki kewajiban untuk setia pada perusahaan, merasa sungkan apabila keluar dari perusahaan karena telah diberikan fasilitas dan karyawan telah terikat kontrak kerja dengan perusahaan sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebut. Secara teoritis penelitian ini diperkuat oleh pendapat dari Ivancevich (2007:234) bahwa tidak adanya komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Orang yang memiliki komitmen cenderung tidak berhenti dan tidak menerima pekerjaan dari perusahaan lain dan seorang karyawan yang berkomitmen mempersepsikan nilai dan pentingnya integrasi dari tujuan individu dan organisasi. Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Sulasmi (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap efektivitas organisasi

### **Pengaruh Variabel Prestasi Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi.**

Berdasarkan hasil uji t variabel prestasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh signifikansi nilai sig t (0,028)  $< \alpha = 0.05$  sehingga variabel prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi. Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban *item-item* pada variabel prestasi kerja adalah berkategori baik dengan nilai *Grand mean* sebesar 3,98. Hal ini membuktikan bahwa karyawan setuju dalam jumlah hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan, jumlah hasil kerja lebih banyak dibanding rekan sekerja, jumlah hasil kerja meningkat dibanding dengan waktu yang lalu, mutu hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan, mutu hasil kerja lebih baik dibanding rekan sekerja, mutu hasil kerja lebih baik dibanding dengan waktu yang lalu, waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, waktu penyelesaian pekerjaan lebih lebih cepat dibanding rekan sekerja dan waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibanding dengan waktu yang lalu. Secara teoritis penelitian ini diperkuat oleh pendapat dari Tampubolon (2012:176) menjelaskan bahwa tingkat paling dasar dari efektivitas organisasi terletak pada efektivitas individu, dalam efektivitas individu menekankan pada kinerja (prestasi kerja) individu-individu yang ada didalam suatu organisasi. Karena itu penting bagi perusahaan dalam memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang baik untuk mencapai efektivitas

organisasi. Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Zulkarnain (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi.

### **Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi.**

Berdasarkan hasil analisis linier berganda, variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan prestasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai sig. F (0,000)  $< \alpha = 0.05$  sehingga variabel komitmen organisasi dan prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi. Berdasarkan nilai R square diketahui bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan prestasi kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel efektivitas organisasi (Y) sebesar 0,275 (27,5%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan prestasi kerja yang dimiliki suatu sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan faktor yang cukup penting dalam peningkatan efektivitas organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang baik dan prestasi yang bagus akan berdampak pada efektivitas organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa variabel komitmen organisasi adalah berkategori baik. Terdapat *item* tertinggi dan terendah yakni, *item* tertinggi “perasaan bangga menjadi anggota dari perusahaan” dan *item* terendah “karyawan telah terikat kontrak kerja dengan perusahaan sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebut”. Selanjutnya variabel prestasi kerja dimana variabel ini juga berkategori baik dengan *item* tertinggi dan terendah yakni, *item* tertinggi “mutu hasil kerja sudah sesuai dengan standar perusahaan” dan *item* terendah “jumlah hasil kerja lebih banyak dibandingkan rekan sekerja”. Kemudian variabel efektivitas organisasi juga memiliki kategori baik dengan *item* tertinggi dan terendah yakni, *item* tertinggi “organisasi memiliki modal yang cukup” dan *item* terendah “organisasi memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup”.
2. Berdasarkan hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa secara simultan variabel komitmen organisasi dan prestasi kerja

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel efektivitas organisasi. Kemudian secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi dan secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel prestasi kerja terhadap efektivitas organisasi.

## Saran

1. PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya Malang diharapkan menciptakan rasa komunitas karyawan dalam organisasi dengan menekankan kerja sama, saling mendukung dan kerja tim. Dengan demikian, maka akan tercipta lingkungan dan hubungan kerja yang nyaman dimana akan memberikan energi positif dan menjadikan rasa kekeluargaan diperusahaan dapat terbangun.
2. PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya Malang diharapkan untuk lebih meningkatkan rasa kompetitif para karyawannya, dengan memperjelas tentang pemberian *reward* atau penghargaan untuk mendorong karyawan berperilaku lebih baik dan mendorong meningkatnya *performance*.
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi efektivitas organisasi, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-17. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan Buku dua. Diterjemahkan : Biro Bahasa Alkemis Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan: Vivin Anfhika Yuwono, Sekar Purwanti, Th. Arie P. Dan Winong Rosari. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-9. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Ismail. 2012. *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Manajemen) : Teori dan Aplikasi dalam Mewujudkan Daya Saing Organisasi Bisnis dan Publik*. Cetakan pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robinson Richard B. Jr. dan Pearce II, John A (2013) *Manajemen Strategis : Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*. Edisi 12 buku 1. Diterjemahkan: Nia Pramita Sari. Jakarta: Salemba Empat.
- Steers, Richard M. 1985. *Efektivitas Organisasi: Kaidah Perilaku*. Cetakan Kedua. Jakarta: Erlangga
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remana Rosdakarya.
- Taniredja, Tukiran & Mustafidah, Hidayati. 2011. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, Manahan P. 2012. *Perilaku Keorganisasian: Perspektif Organisasi Bisnis*. Cetakan Pertama (Edisi ketiga) Bogor: Ghalia Indonesia.
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Malang: Universitas Brawijaya Press.

## Internet

- Osiris. 2017. *Publicity Listed Company worldwide*.  
[https://osiris.bvdinfo.com/version-2017531/Search.QuickSearch.serv?\\_CID=1&context=2BUXBQVQDD3GIBK](https://osiris.bvdinfo.com/version-2017531/Search.QuickSearch.serv?_CID=1&context=2BUXBQVQDD3GIBK).  
 Diakses pada tanggal 2 Juni 2017.